

### Grupo de discusión.

El **Criterio Técnico** (CT 104/2021), sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales indica que las **técnicas cualitativas** son más **apropiadas** para realizar evaluaciones de riesgo en empresas pequeñas y, en general, se usarán de **manera complementaria** cuando los datos de las técnicas cuantitativas no ofrezcan resultados suficientemente claros.

El uso de estas técnicas exige para su conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de los Servicios de Prevención que el personal técnico que las realice tenga cualificación y formación específica.

Una de las herramientas cualitativas utilizadas en la gestión psicosocial es el **Grupo de discusión** que se define como “aquel grupo cuyo objetivo es hacer una confrontación de opiniones, de ideas o de sentimientos con el fin de llegar a unas conclusiones, un acuerdo o unas decisiones” (Muchielli, 1972).

El grupo de discusión es una técnica que permite al personal trabajador expresar sus opiniones acerca de sus condiciones de trabajo y de cómo mejorarlas.

### ¿Cómo utilizar el grupo de discusión en el proceso de gestión del riesgo psicosocial?

#### PREPARACIÓN

##### Participantes: selección, tamaño del grupo y disposición.

En los grupos de discusión, los participantes deben tener ciertas características comunes y compartir un objetivo común, por tanto, se usarán las **unidades de análisis** para establecer los grupos de discusión del estudio. En empresas con muchas personas trabajadoras, se podrá elegir a los participantes de los grupos de discusión mediante una **selección aleatoria** que se encuentren en las unidades de análisis de la misma categoría o status dentro de la organización.

El **tamaño** del grupo deberá ser entre **7 y 10 participantes**. En cuanto a la disposición es **imprescindible** que exista el **contacto ocular** para facilitar la interacción.

##### Lugar

Debe ser **neutral** para propiciar un ambiente de participación, tener unas dimensiones adecuadas al número de asistentes, estar aislado de distracciones, tener una ventilación adecuada, contar con sillas suficientes y cuidar la disposición de las mesas.

##### Convocatoria

Es necesario informar previamente a los participantes del motivo de la reunión e indicar el lugar, hora y duración aproximada. Es más adecuado realizar las reuniones por la mañana, y que no excedan de **2 horas**.

#### DESARROLLO DE LA REUNIÓN

El objetivo del grupo de discusión es aportar y expresar opiniones acerca de las condiciones de trabajo y de las posibles medidas a implementar para su mejora.

Para ello se podrán usar **técnicas de dinamización de grupo**, tales como la **lluvia de ideas** o el **diagrama de espina de pescado**, que propiciaran la participación y guiarán la reunión al objetivo establecido en el mismo.

El objetivo del grupo de discusión será distinto en función de si nos encontramos en la fase de identificación/evaluación de los factores de riesgo psicosocial o en la fase de propuestas de medidas preventivas y planificación.

#### El papel del moderador/a (suele ser el técnico/a de prevención)

El moderador/a tiene que cumplir **dos tipos de objetivos**. Unos encaminados hacia **la tarea** para guiar la discusión hacia los temas objeto de debate y otros dirigidos hacia el **grupo** para facilitar la expresión de los participantes, manteniendo un clima de participación.

#### FUNCIONES MODERADOR/A

TAREA	GRUPO
Enfocar la discusión hacia los objetivos.	Facilitar el equilibrio de intervenciones
Evaluar en qué punto de la discusión se encuentra el grupo.	Regular el grupo: evitar subgrupos, inhibiciones...
Realizar síntesis parciales para evidenciar el progreso del grupo.	Romper el bloqueo del grupo: reformular, sintetizar
Determinar la posición respecto del objetivo principal.	

#### ANÁLISIS DE DATOS

Consiste en examinar, categorizar y reorganizar la información obtenida. Debe ser **sistemático**, es decir, seguir un proceso y **verificable**, otro investigador/a llegaría a las mismas conclusiones.

Para conseguir que la recogida de datos sea sistemática, inmediatamente después de la reunión, se habrá de elaborar un resumen de las observaciones, centrándose en los siguientes aspectos:

- Temas tratados.
- Aspectos nuevos que han aparecido.
- Características del grupo.
- Puntos en los que ha habido más acuerdo o discusión.
- Comunicación no verbal.
- Tono general de la conversación.
- Vocabulario utilizado.

#### TRIANGULACIÓN DE DATOS

Los datos obtenidos a través de esta técnica se triangularán con los obtenidos a través de las técnicas cuantitativas y de los datos objetivos obtenidos de la empresa (datos de absentismo, accidentes, rotación de puestos).

### Técnicas de dinamización de grupos

A continuación se describen algunas técnicas de dinamización de grupos para propiciar la participación y guiar al grupo en la consecución del objetivo propuesto

#### • LLUVIA DE IDEAS

Esta técnica utilizada para la generación de ideas y la búsqueda de alternativas, consta de **4 fases**:

## 1. PREPARACIÓN

El moderador/a prepara lo necesario para recoger y anotar las intervenciones.

## 2. PRECALENTAMIENTO

Creación de un clima emocional no defensivo que facilite el abandono de reglas rígidas y estereotipadas de pensar. El moderador plantea el objetivo y las **reglas de la técnica** (todas las ideas son válidas, no juzgar, ni criticar, intervención breve)

## 3. PRODUCCIÓN

La cantidad de ideas es la clave. El moderador va elaborando una lista, cada idea debe ser recogida por escrito y visible para que todo el equipo la vea de forma gráfica. La conexión entre ideas es lo que enriquece esta técnica, siendo aconsejable aportar sobre las ideas de otros. Se realizan rondas de participación o intervención aleatoria sin filtro.

## 4. EVALUACIÓN

Fase de discernir las ideas valiosas para el fin propuesto entre toda la producción acumulada. Se filtran, valoran, reagrupan y seleccionan las ideas de interés y se desechan las otras.



## • DIAGRAMA DE ESPINA DE PESCADO

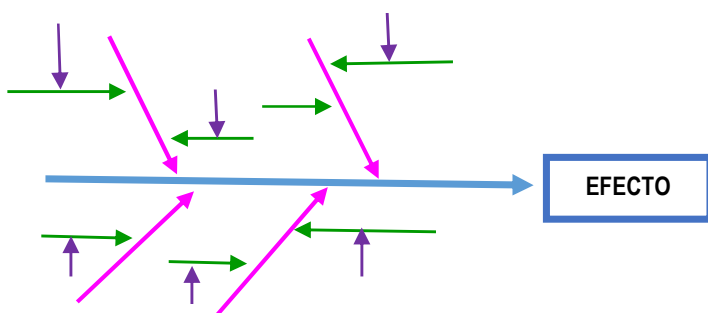
La técnica de **diagrama de espina de pescado** o **diagrama de Ishikawa** se aplica para facilitar la búsqueda, de forma colaborativa, de las posibles causas principales, secundarias y complementarias que están influyendo en la existencia y percepción del problema (efecto). Consiste en la representación gráfica de la relación causal entre los diversos factores que provocan un efecto determinado.

**PASO 1.** Definir sencilla y brevemente el **EFECTO** o fenómeno cuyas causas deben ser identificadas. Se coloca el EFECTO (problema) en la cabeza del pescado. Se dibuja una flecha apuntando al efecto que será el eje central del diagrama (columna vertebral).

**PASO 2.** Identificación de **CAUSAS GENERALES** que contribuyen al efecto (espinas principales). Se deberían aportar entre 2 y 6 causas. Al ser un nivel de causa muy genérico podrían ser inicialmente aportadas por el coordinador o moderador.

**PASO 3.** Identificación de las posibles **CAUSAS SECUNDARIAS** de cada causa principal.

**PASO 4.** Identificación de las causas subsidiarias o complementarias que el grupo sea capaz de identificar. Este tercer nivel identifica "**CAUSAS RAÍZ**", entendidas como la causa última del efecto y pueden ser controlables directamente por la unidad organizativa.



El resultado es un diagrama ordenado de posibles causas que contribuyen a un efecto. Proporciona un conocimiento común de un problema complejo con todos sus elementos y relaciones claramente visibles a cualquier nivel de detalle. Esta técnica ayuda a buscar las causas pero no proporciona respuestas.

## • VOTACIÓN PONDERADA

Es una votación especial que permite, de forma participativa, ponderar el peso de los diferentes **factores identificados** y establecer un orden de prioridad de los mismos. Se puede utilizar después de la técnica de lluvia de ideas y/o del diagrama de espina de pescado cuando el grupo ha identificado un listado de factores de distinta naturaleza que están influyendo en un efecto indeseable determinado o de posibles medidas a implementar para su solución.

## SISTEMA DE PUNTUACIÓN

Cada participante cuenta con **20 puntos** para asignar o distribuir entre los diferentes factores. Esos puntos los reparte según su juicio u opinión, individual y libremente pudiendo dejar factores sin ningún punto. No se puede asignar más de 10 puntos a un mismo factor.

Una vez finalizado el turno de puesta en común de puntuaciones podemos pasar a la fase de cálculos.

## CÁLCULO DE PUNTUACIÓN

Se elaborará una tabla similar a la incluida a continuación en la que se habrán anotado las respuestas de cada uno de los miembros del grupo (para mantener el anonimato se asignará a cada miembro una letra o número). Una vez recopiladas, en la columna "suma de puntos" se anota la suma de las puntuaciones. En la columna "nº votantes" se anotan el nº de participantes que han votado a ese factor. En la columna "total puntos" se anota el resultado de multiplicar la suma de puntos por el nº de votantes. De esta manera se obtienen aquellos factores considerados como más importantes y que se abordarán en una nueva lluvia de ideas para generar posibles medidas, que se someterán a una nueva votación para establecer aquellas que reciban más apoyo.

Factores sometidos a votación	Valoración						
	A	B	C	D	Suma puntos	Nº votantes	Total puntos
Falta de interés de mis superiores por mi futuro en la organización	10	10	5	5	30	4	120
No me siento parte de un equipo con objetivos comunes		10	10	5	25	3	75
La organización no tiene un sistema eficaz de evaluación de mi trabajo	10		5	10	25	3	75
<b>Suma de puntuaciones</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>			<b>270</b>

Esta herramienta permite establecer un orden de prioridad de los factores psicosociales identificados de forma participativa y objetiva. Los resultados son ampliamente aceptados por todos, incluso por aquellos que mantienen posturas u opiniones diferentes a los resultados obtenidos

## Bibliografía

- NTP 296: El grupo de discusión. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- CT 104/2021 sobre actuaciones de la inspección de trabajo en riesgos psicosociales
- Curso EFIAP- 2022/ING/4268E6 - Habilidades para la mejora del trabajo en equipo. Ed. 6
- Kelly, P.K. (1999). Las técnicas para la toma de decisiones en equipo: guía práctica para obtener buenos resultados. Buenos Aires: Granica.
- Fuente imágenes: freepick.com